

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.2. Цели дисциплины

Цель изучения дисциплины: практически и теоретически подготовить будущих специалистов по управлению в социальных и экономических системах, что предопределяет курс на интенсификацию производства и повышение его эффективности.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- формирование понимания управления как области профессиональной деятельности, требующей глубоких теоретических знаний.
- освоение студентами общетеоретических положений управления социально-экономическими системами;
- формирование творческого инновационного подхода к управлению.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Теория менеджмента: организационное поведение» относится к дисциплинам базовой части блока Б1. Б.14

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Теория менеджмента: организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОПК-2	Знать основы социальной и корпоративной ответственности власти и бизнеса, алгоритм и методы принятия управленческих решений

	Уметь принимать управленческие решения с позиций социальной значимости
	Владеть методами принятия решений
ПК-1	Знать виды планирования, теории мотивации, виды влияния, признаки и виды организационной культуры
	Уметь проводить аудит человеческих ресурсов, организовывать групповые работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
	Владеть навыками диагностики организационной культуры, навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
ПК-2	Знать основы современных технологий управления персоналом, виды конфликтов
	Уметь формировать благоприятный морально-психологический климат
	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций
	Владеть навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Теория менеджмента: организационное поведение» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа	108	108
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации -	+	+

экзамен		
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	14	14
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа	157	157
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Практан.	Лаб. зан.	СРС	Всего час
	МОДУЛЬ 1. Мотивация - функция управления	Общая характеристика мотивации. Содержательные теории мотивации: Гуманистическая теория А.Маслоу. Теория Альдерфера. Двухфакторная теория Ф.Герцберга. Концепция трех потребностей МакКлелланда. Процессуальные теории мотивации: Теория ожидания В.Врума. Теория справедливости Дж.Адамса. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Теория подкрепления Б.Скиннера. Теория постановки целей	4	4	-	27	35

		Лока.					
	МОДУЛЬ 2. Контроль - функция менеджмента.	Понятие, сущность и предмет контроля. Виды контроля. Формы контроля. Возникновение и решение задач контроля. Средства контроля. Методы контроля. Стадии и диапазон контроля. Организационные инструменты контроля. Контроллинг.	4	4	-	27	35
	МОДУЛЬ 3. Руководитель и его роль в менеджменте. Методы управления.	Личность в системе управления. Формы власти и влияния. Функции руководителя. Качества руководителя. Базовые понятия теории лидерства. Методы управления: организационно-административные, экономические, социально-психологические. Стили управления: одномерные, многомерные. Взаимодействие человека и организации. Делегирование и ответственность. Соотношение полномочий и власти.	6	6	-	27	39
	МОДУЛЬ 4. Ресурсы менеджмента. Обзор управления за рубежом.	Ресурсная модель организаций. Понятие управленческого решения. Алгоритм принятия УР. классификация УР. Ресурсы времени в организации. Система информационного обеспечения управления. Роль коммуникационного процесса в обеспечении информацией системы управления организацией. Эффективность управления. Модели зарубежного менеджмента. Модель "А" в сравнении с моделью "Я". Основные тенденции развития компаний в	6	6	-	27	39

		будущем. Современные принципы менеджмента. Теории О и Е как стратегия организационных изменений.					
Итого			18	18	-	108	144

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Практан.	Лаб. зан.	СРС	Всего час
	МОДУЛЬ 1. Мотивация - функция управления	Общая характеристика мотивации. Содержательные теории мотивации: Гуманистическая теория А.Маслоу. Теория Альдерфера. Двухфакторная теория Ф.Герцберга. Концепция трех потребностей МакКлелланда. Процессуальные теории мотивации: Теория ожидания В.Врума. Теория справедливости Дж.Адамса. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Теория подкрепления Б.Скиннера. Теория постановки целей Лока.	2	2	-	40	44
	МОДУЛЬ 2. Контроль - функция менеджмента.	Понятие, сущность и предмет контроля. Виды контроля. Формы контроля. Возникновение и решение задач контроля. Средства контроля. Методы контроля. Стадии и диапазон контроля. Организационные инструменты контроля. Контроллинг.	2	2	-	40	44
	МОДУЛЬ 3. Руководитель и его роль в менеджменте. Методы управления.	Личность в системе управления. Формы власти и влияния Функции руководителя. Качества руководителя. Базовые понятия теории лидерства. Методы управления: организационно-административные, экономические,	1	2	-	40	43

		социально-психологические. Стили управления: одномерные, многомерные. Взаимодействие человека и организации. Делегирование и ответственность. Соотношение полномочий и власти.					
	МОДУЛЬ 4. Ресурсы менеджмента. Обзор управления за рубежом.	Ресурсная модель организаций. Понятие управленческого решения. Алгоритм принятия УР. классификация УР. Ресурсы времени в организации. Система информационного обеспечения управления. Роль коммуникационного процесса в обеспечении информацией системы управления организацией. Эффективность управления. Модели зарубежного менеджмента.	1	2	-	37	40
Итого			6	8	-	157	171

5. 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

5.2.1 Очная форма обучения

№ п/п	Наименование практических работ	Объем (час)
1.	Семинар: Школа социальных систем: научные взгляды Дж.Марча и Г. Саймона	1
2.	Выявление отличий мотивов и стимулов. Деловые игры.	1
3.	Семинар: Содержательные и Процессуальные теории управления	2
4.	Разбор ситуаций по выбору видов и средств контроля	2
5.	Контрольная работа по темам модуля. Тестирование.	2
6.	Деловая игра: Использование методов управления в различных ОСУ. Построение карт-памяти	1
7.	Семинар: Виды лидерства. Власть и влияние. одномерные и многомерные стили управления	1
8.	Тест: Определение уровней зрелости и психологической совместимости в группе.	2
9.	Создание декомпозиционной матрицы показателей	2
10.	Составление ресурсной карты Т.І.М.Е.	2
11.	Групповая игра «Крестики-нолики» на усвоение навыков эффективности (по С. Кови)	1
12.	Семинар: вертикаль стимулов человека	2

13.	ИТОГО	18
-----	-------	----

Зачная форма обучения

№ п/п	Наименование практических работ	Объем (час)
	Разбор ситуаций по выбору видов и средств контроля	1
	Деловая игра: Использование методов управления в различных ОСУ. Построение карт-памяти	1
	Определение уровней зрелости и психологической совместимости в группе.	1
	Создание декомпозиционной матрицы показателей	2
	Составление ресурсной карты Т.І.М.Е.	2
	ИТОГО	8

5.3. Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВОЙ РАБОТЫ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 3 семестре для очной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Реформирование ОСУ как метод предотвращения конфликта
2. Приоритетные методы управления при различных ОСУ
3. Особенности реализации функций управления при различных ОСУ
4. Особенности организационной культуры при различных ОСУ
5. Системный и ситуационный подходы в реформировании ОСУ
6. Определение полномочий для эффективного проектирования ОСУ
7. Учет законов организации при проектировании и реформировании ОСУ
8. Особенности проведения организационных изменений в различных ОСУ
9. Особенности принятия управленческих решений при различных ОСУ
10. Мотивация персонала при различных стилях управления
11. Ответственность и делегирование полномочий при различных стилях управления
12. Реализация функций управления с учетом разновидностей ОСУ
13. Особенности возникновения и разрешения конфликтов при различных ОСУ
14. Использование научного опыта управления в современных условиях (на практическом примере)

15. Проведение мероприятий по введению изменений в организации с учетом ОСУ
16. Особенности управленческого контроля при различных ОСУ
17. Власть руководителя и способы ее реализации в централизации и децентрализации (на практическом примере)
18. Оценка системы управления предприятия, причины ее реформирования (на практическом примере)
19. Особенности контроля производства при различных ОСУ
20. Особенности мотивации персонала при различных ОСУ
21. Приоритетные стили управления при различных ОСУ
23. Социальная ответственность власти и бизнеса (практический пример по защите окружающей среды)
24. Использование SWOT-анализ (сила, слабость, угроза и преимущество) в менеджменте (с практическим примером)
25. Возможность использования зарубежного научного опыта управления в Российских компаниях (на практическом примере)
26. Приоритетные информационные сети при различных ОСУ

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

- закрепление теоретических знаний по компетенциям

Курсовая работа включает в себя пояснительную записку по анализируемой теме и графическую часть.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОПК-2	Знать основы социальной и корпоративной ответственности власти и бизнеса, алгоритм и методы	Назвать основы социальной и корпоративной ответственности власти и бизнеса, алгоритм и методы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих

	принятия управленческих решений	принятия управленческих решений	программах	программах
	Уметь принимать управленческие решения с позиций социальной значимости	Отражение в КР ответственности бизнеса и власти при принятии решений	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами принятия решений	Решение стандартных практических задач, написание курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	Знать виды планирования, теории мотивации, виды влияния, признаки и виды организационной культуры	Назвать виды планирования, теории мотивации, виды влияния, признаки и виды организационной культуры	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь проводить аудит человеческих ресурсов, организовывать групповые работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Решение практических задач при подготовке и принятии решений в группе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками диагностики организационной культуры, навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Решение практических задач при подготовке и принятии решений в группе с навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-2	Знать основы современных технологий управления персоналом, виды конфликтов	Назвать виды и типы конфликтов	Выполнение работ в срок, предусмотренный в	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в

			рабочих программ	рабочих программах
	Уметь формировать благоприятный морально-психологический климат	Решение практических задач в группе с навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти при разрешении конфликтов	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций	Применение навыков разрешения конфликтных ситуаций в предложенных обстоятельствах	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 3 семестре для по двух/четырёхбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл	Неудовл
ОПК-2	Знать основы социальной и корпоративной ответственности власти и бизнеса, алгоритм и методы принятия управленчес	Назвать основы социальной и корпоративной ответственности власти и бизнеса, алгоритм и методы принятия	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

	ких решений	управленческих решений				
	Уметь принимать управленческие решения с позиций социальной значимости	Отражение в КР ответственности бизнеса и власти при принятии решений	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Владеть методами принятия решений	Решение стандартных практических задач, написание курсовой работы	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
ПК-1	Знать виды планирования, теории мотивации, виды влияния, признаки и виды организационной культуры	Назвать виды планирования, теории мотивации, виды влияния, признаки и виды организационной культуры	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь проводить аудит человеческих ресурсов, организовывать групповые работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Решение практических задач при подготовке и принятии решений в группе	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

	Владеть навыками диагностики организационной культуры, навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Решение практических задач при подготовке и принятия решений в группе с навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
ПК-2	Знать основы современных технологий управления персоналом, виды конфликтов	Назвать виды и типы конфликтов	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь формировать благоприятный морально-психологический климат	Решение практических задач в группе с навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти при разрешении конфликтов	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций	Применение навыков разрешения конфликтов	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

		ных ситуаций в предложе нных обстоятел ствах				
--	--	--	--	--	--	--

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию (минимум 10 вопросов для тестирования с вариантами ответов)

1. Конформистская модель поведения личности определяется ...
 - а) склонностью к уступкам
 - б) + легкостью соглашения с точкой зрения соперника**
 - в) настроенностью на выигрыш
 - г) навязыванием своей точки зрения

2. Расстановка персонала это:
 - а) процесс распределения между людьми различных организационных ролей и задач;**
 - б) процесс выявления профессиональных качеств персонала;
 - в) процесс должностного перемещения внутри организации

3. Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте?
 - а) соответствие специализации;
 - б) справедливое вознаграждение;
 - в) социальная адаптация;**
 - г) перспектива роста.

4. Функция менеджмента, с помощью которой определяются цели деятельности, необходимые методы и средства для достижения результата, а также определяются задачи каждого подразделения на определенные периоды времени, – это:
 - а) Организация;
 - б) Контроль;
 - в) Планирование;**
 - г) Мотивация.

5. Цель коммуникаций - это:
 - а) обмен деловой информацией;
 - б) средство передачи управленческих воздействий и обратных отчетов;

в) выражение чувств и эмоций (социальные цели), обмен деловой информацией (профессиональные цели); влияние на других работников (управленческие цели).

6. Факторы успеха (эффективности) – это:

а) основные направления результативной деятельности;

б) основные параметры функционирования организации, определяющие ее успех и эффективность;

в) причины успешности бизнеса.

7. Какие ресурсы являются главными внутри организации?

а) сырье;

б) материальные ценности;

в) культура;

г) работники.

8. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

а) теория потребности А. Маслоу;

б) теория ожидания В. Врума;

в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;

г) теория двух факторов Ф. Гецберга.

9. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

а) стратегическая цель;

б) информация;

в) методы управления;

г) система мотивации

10. Работа в целевых проектных группах, временных творческих коллективах – это:

а) форма профессиональной переподготовки кадров

б) форма обучения через деятельность

в) повышение квалификации с отрывом от производства

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач (минимум 10 вопросов для тестирования с вариантами ответов)

1. Расставьте в правильном порядке этапы разработки и реализации управленческих решений:

а) определение набора возможных альтернатив; 2

б) диагностика проблемы; 1

в) реализации решения; 3

г) установление обратной связи с объектом. 4

2. Кадровая стратегия - это:

а) стратегия обеспечения количественного и качественного состава персонала;

б) стратегия развития персонала предприятия;

в) набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом с учетом

всех аспектов организации.

3. Социально-психологические функции менеджмента – это:

а) виды управленческой деятельности, связанные с выявлением и улаживанием конфликтных ситуаций;

б) делегирование и мотивация, позволяющие определить круг задач для каждого работника и симулировать качественное их выполнение;

в) все виды управленческой деятельности, связанные с учетом личностных, индивидуальных качеств работников.

4. В менеджменте при «эффективном лидерстве» отношения строятся по типу

а) «хозяин – подчиненный»

б) «лидер – последователь»

в) «хозяин – раб»

г) «выборный руководитель»

5. Расположите по возрастанию уровни теории потребностей по А. Маслоу

1: физиологические

2: безопасность и защищенность

3: социальные

4: престижные

5: духовные

6. В конфликтологии Ральф Дарендорф придерживался ...

- Теории позитивно-функционального конфликта

- Общей теории конфликта

+ Теории конфликтной модели общества

7. В конфликтологии Кеннет Боулдинг придерживался ...

- Теории позитивно-функционального конфликта

- Теории конфликтной модели общества

+ Общей теории конфликта

8. Факт, что конфликты являются неустранимой частью социальной жизни, дока-зал ...

+ М. Вебер

- К. Маркс

- Г. Зиммель

- Г. Гегель

- Н. Маккиавели

9. Компетенция – это:

а) область знаний и навыков работника;

б) ограниченное право работника или подразделения на использование ресурсов организации для выполнения установленных задач;

в) ответственность и полномочия работника в определенных видах деятельности.

10. С точки зрения теории менеджмента власть, основанная на принуждении, заключается в том, что:

- а) имеет возможность удовлетворить потребности подчиненного;
- б) обладает специальными знаниями;
- в) **имеет право отдавать приказание, а подчиненный обязан подчиняться;**
- г) имеет право наказывать.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач (минимум 10 вопросов для тестирования с вариантами ответов)

9. Анализ потенциала организации включает:

- а) только производственные возможности организации;
- б) рыночные возможности организации (производство-сбыт);
- в) **анализ сильных и слабых сторон в сравнении с конкурентами, достаточность ресурсов и пр.**

10. Эффективность менеджмента зависит:

- а) только от внутренних факторов организации и бизнеса;
- б) только от внешних условий ведения бизнеса;
- в) **от рационального сочетания внутренней и внешней эффективности.**

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Функции и качества руководителя.
2. Использование зарубежного опыта в Российском менеджменте.
3. Достоинства и недостатки централизации и децентрализации
4. Делегирование полномочий и ответственности
5. Виды и типы контроля
6. Контролинг
7. Процесс и принципы контроля
8. Средства и методы контроля
9. Организационные коммуникации: модели, типы, эффективность.
10. Факторы, определяющие эффективность управления.
11. Нисходящие и восходящие коммуникации, информационные сети.
12. Понятие потребности, мотива, стимула
13. Мотивационная направленность различных методов управления
14. Содержательные и процессуальные теории мотивации
15. Личность в системе управления
16. Вхождения человека в организацию

17. Сравнительный анализ Японской и Американской модели управления
18. Организация труда в Японских компаниях, кружки качества
19. Модель «А» в сравнении с моделью «Я»
20. В чем основная суть «экзистенциальной дихотомии» Э. Фромма?
21. Перечислите основные типы внутриличностных конфликтов по К. Левину.
- 22.
23. Теория «О» и теория «Е» как стратегии организационных изменений
24. Модель персональных и проектных ресурсов Т.И.М.Е. (по И.Половинкину).
25. Модель личностной и профессиональной реализации И.Половинкина – управление мотивацией и траекторией развития руководителя и подчиненного.
26. Модель навыков высокоэффективного руководителя (по С. Кови)
27. Признаки и функции организационной культуры
28. Одномерные и многомерные стили управления
29. Основные этапы переговорного процесса.
30. Основные модели поведения в переговорном процессе, их характеристики.
31. Сформулируйте определение манипуляции.
32. Перечислите манипуляции, основанные на правилах приличия.
33. Как соотносятся между собой понятия: «стратегия переговорного процесса» и «тактики переговорного процесса»?
34. Перечислите основные стратегии в переговорном процессе.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

(Например: Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
6	МОДУЛЬ 1. Мотивация функция управления	ОПК-2, ПК-1, ПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовой работе
	МОДУЛЬ 2. Контроль функция менеджмента.	ОПК-2, ПК-1, ПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовой работе
	МОДУЛЬ 3. Руководитель и его роль в менеджменте. Методы управления.	ОПК-2, ПК-1, ПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовой работе
	МОДУЛЬ 94 Ресурсы менеджмента. Обзор управления за рубежом.	ОПК-2, ПК-1, ПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовой работе

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. НАЧИНАЮЩИМ МЕНЕДЖЕРАМ: курс лекций: в двух частях/ А. И. Половинкина, И. С. Половинкин, Н. Ю. Калинина; под ред. С. А. Баркалова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университета». – в 2-х частях – Воронеж: Изд-во ВГТУ 2018.

2. Управление проектами: путь к успеху: Баркалов С.А., Баутина Е.В., Бекирова О.Н., Буркова И.В., Насонова Т.В. [Текст]: учебно-методический комплекс / Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «ВГТУ». Воронеж: РИТМ, 2017.- 416 с.

3. Управленческие решения: теоретические основы Баркалов С.А., Баутина Е.В., Бекирова О.Н., Строганова Я.С. [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «ВГТУ». Воронеж: РИТМ, 2017.

5. Производственный менеджмент: учебник и практикум для прикладного бакалавриата/ под ред. Л.С.Леоньевой, В.И.Кузнецова, - М.:Издательство Юрайт, 2014.-305с

6. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 382 с

8. Управление изменениями: учебное пособие для бакалавриата / С.А. Колодяжный, Е.В. Баутина, С.А. Баркалов, Н.Ю. Калинина. – Воронеж: ООО «РиТм», 2015. – 672 с.

Дополнительная литература:

- Управление проектами: путь к успеху: учебно-методический комплекс/ Баркалов С.А., Баутина Е.В., Бекирова О.Н., Буркова И.В., Насонова Т.В. – Воронеж: ООО «РиТм», 2017. – 416 с.

- Азбука управления проектами [Текст] / Аверина Т.А., Баркалов С.А., Баутина Е.В., Бекирова О.Н., Бурков В.Н., Строганова Я.С. – Ст.Оскол: ТНТ, 2018.

- Корпоративное управление: учеб. пособие/ сост.: Т.А. Аверина, С.А. Баркалов, Е.В. Баутина, А.С. Скогорева; Воронежский ГАСУ. – Воронеж: «Издательство РИТМ», 2016. – 396 с.

- Организационная и управленческая психология [Текст]: учебное пособие / Колодяжный С.А., Баркалов С.А., Агафонова М.С., Баутина Е.В. Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «ВГАСУ». – Воронеж: «Издательство РИТМ», 2016. – 455 с.

- Веснин В. Р. Менеджмент в вопросах и ответах [Текст]: учеб.пособие. - М: Проспект, (М.: ОАО "Первая Образцовая тип.", 2014). - 173, [1] с.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при

осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1	Секрет фирмы	http://www.kommersant.ru/sf/
2	Административно-управленческий портал	http://www.aup.ru/
3	Журнал «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
4	Технологии корпоративного управления	http://www.iteam.ru
5	Электронная библиотека	http://www.bibliotekar.ru/
6	Сайт сообщества HR-менеджеров	http://www.hr-portal.ru/
7	HR-management	http://hrm.ru/
8	Строительство	http://www.stroikafedra.spb.ru/s4/spisok_stroitelnyh_zhurnalov.htm
9	Электронная библиотека	http://www.iprbookshop.ru

Список лицензионного программного обеспечения

Операционная система	Версия
Windows	7 64 bit
Программный продукт	Версия
7zip	9.22
AdobeFlashPlayer	18
AdobeReader	XI
GoogleChrome	65
MicrosoftOfficeAccess	2007

MicrosoftOfficeStandart	2007
MicrosoftOfficeProject	2007
MicrosoftOfficeVisio	2007
Microsoft SQL Server	2014
MicrosoftVisualStudioCommunity	2015
MozillaFirefox	41.0.1
Media Player Classic Home Cinema	1.7.9
Paint.NET	4.0.6
PDFCreator	2.1.2

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже WindowsXP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже WindowsXP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Теория менеджмента; организационное поведение» читаются лекции, проводятся практические занятия и выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Лабораторные работы выполняются в соответствии с методиками, приведенными в указаниях к выполнению работ.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой

курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Лабораторная работа	Лабораторные работы позволяют научиться применять теоретические знания, полученные на лекции при решении конкретных задач. Чтобы наиболее рационально и полно использовать все возможности лабораторных для подготовки к ним необходимо: следует разобрать лекцию по соответствующей теме, ознакомиться с соответствующим разделом учебника, проработать дополнительную литературу и источники, решить задачи и выполнить другие письменные задания.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;- выполнение домашних заданий и расчетов;- работа над темами для самостоятельного изучения;- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;- подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.